

Sicherheit des Arbeitsplatzes häufig mit Interessenvertretung im Betrieb verbunden

Wechselwirkungen zwischen Interessenvertretung und Strukturmerkmalen abhängig Beschäftigter

Elke Holst
eholst@diw.de

Jürgen Schupp
jschupp@diw.de

Im Jahre 2001 waren von den rund 30 Mill. abhängig Beschäftigten in Deutschland knapp 18 Mill. in Betrieben tätig, die über einen Betriebs- oder Personalrat verfügten. Zum großen Teil handelt es sich hier um mittlere und große Betriebe. Dagegen ist in kleineren Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten eine Interessenvertretung eher selten. In Betrieben, die keine organisierte Interessenvertretung der Arbeitnehmer aufweisen, ist nach Ergebnissen des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) die Dauer der Betriebszugehörigkeit geringer und der Anteil von geringfügig Beschäftigten und von Frauen höher.

In Ostdeutschland arbeiten prozentual weniger Beschäftigte in einem Betrieb mit einer Interessenvertretung als in Westdeutschland. Dies wird vor allem durch die Unterschiede im verarbeitenden Gewerbe und in der Bauwirtschaft geprägt.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Wesentliche Aufgabe der Betriebs- und Personalräte ist es, die Interessen der Beschäftigten im Betrieb zu schützen. Den rechtlichen Rahmen dazu setzt das Betriebsverfassungsgesetz. Es verpflichtet die Unternehmen, von einer bestimmten Größe

an die Wahl einer Arbeitnehmervertretung zuzulassen und mit dieser in wichtigen Belangen vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Dies bietet aber auch den Vorteil, über betriebliche Erfordernisse etwa im Falle notwendiger Marktanpassungen nicht mit jedem einzelnen Beschäftigten sprechen zu müssen, sondern effizient mit nur wenigen Personen verhandeln zu können.¹ Die Einrichtung eines Betriebsrates als „Repräsentativorgan“² der Belegschaft ist in Deutschland an die Größenschwelle von fünf Arbeitnehmern³ gekoppelt. Gleichwohl muss sich die Arbeitnehmerschaft stets aktiv dafür entscheiden, einen Betriebsrat einzurichten, und ist somit auch auf das Engagement der Beschäftigten angewiesen, sich für den Betriebs- und Personalrat zur Wahl zu stellen.

Die im Folgenden präsentierten Befunde basieren noch auf Daten vor dem Inkrafttreten des Geset-

Tabelle 1

Betriebe mit Betriebs- und Personalräten nach Betriebsgröße im Jahre 2001

Betriebsgröße	Einen Betriebs- oder Personalrat hatten	
	... % der Betriebe	... % der Beschäftigten
Westdeutschland		
5 bis 20 Beschäftigte	9,5	10,8
21 bis 100 Beschäftigte	37,3	43,1
101 bis 299 Beschäftigte	76,2	78,6
300 bis 1 000 Beschäftigte	91,8	92,2
mehr als 1 000 Beschäftigte	97,3	98,1
Alle Betriebe	17,4	57,8
darunter: Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten	45,5	72,9
Ostdeutschland		
5 bis 20 Beschäftigte	7,4	9,5
21 bis 100 Beschäftigte	35,0	39,1
101 bis 299 Beschäftigte	70,5	72,4
300 bis 1 000 Beschäftigte	86,6	87,3
mehr als 1 000 Beschäftigte	93,8	94,1
Alle Betriebe	15,1	49,6
darunter: Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten	41,6	64,2

Quelle: Auswertung des IAB-Betriebspanels von Lutz Bellmann und Peter Ellguth, 9. Welle West, 6. Welle Ost, 2001.

DIW Berlin 2003

¹ Es gibt mittlerweile einige empirische Studien zur Messung des Betriebsratseinflusses auf den Erfolg eines Unternehmens in Deutschland. Vgl. hierzu Dieter Sadowski: Personalökonomie und Arbeitspolitik. Stuttgart 2002, S. 292; Bernd Frick: Ökonomische Analyse der deutschen Betriebsverfassung. In: Dieter Sadowski und Ulrich Walwei (Hrsg.): Die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts. BeitrAB 259. Nürnberg 2002, S. 213–236, sowie die jüngsten Studien auf Basis des IAB-Betriebspanels von John T. Addison et al.: Unions, Work Councils and Plant Closings in Germany. IZA-Discussion Paper 474. Bonn 2002, und von Thorsten Schank et al.: Work Councils – Sand or Grease in the Operation of German Firms? IZA-Discussion Paper 648. Bonn 2002. Vgl. für einen Überblick Bert Rürup und Werner Sesselmeier: Beschäftigungspolitische Implikationen der Mitbestimmung. In: Bernd Frick et al. (Hrsg.): Die wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung. Frankfurt a. M. 1999, S. 129–170.

² Walter Müller-Jentsch: Soziologie der industriellen Beziehungen.

³ 2. Aufl. Frankfurt a. M. 1997, S. 268.

³ Vgl. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bzw. die entsprechenden Passagen der Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder.

zes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz), durch das die Bildung von Betriebsräten erleichtert und weitere Beschäftigtengruppen (Leiharbeiter sowie in Telearbeit Beschäftigte) einbezogen wurden.⁴

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Eine der wenigen Datengrundlagen zur Verbreitung von Betriebsräten stellt das IAB-Betriebspanel dar.⁵ Im Jahre 2001 hatten nach den Ergebnissen der aktuell verfügbaren Welle des IAB-Betriebspanels 17% aller Betriebe in Westdeutschland und 15% der Betriebe in Ostdeutschland einen Betriebs- oder Personalrat (Tabelle 1). In neun von zehn Betrieben mit über 300 Beschäftigten waren Betriebs- oder Personalräte vorhanden. In mittleren Betrieben hatten noch etwa drei von vier Beschäftigten eine solche Interessenvertretung, in Betrieben mit über 20 und unter 100 Beschäftigten allerdings nicht einmal mehr jeder zweite und in Betrieben mit fünf bis 20 Beschäftigten nur noch jeder zehnte. Eine ähnliche Struktur ergibt sich auf Basis der SOEP-Daten, die hier für die nachfolgende Herausarbeitung weiterer Strukturmerkmale der betrieblichen Vertretung von Arbeitnehmerinteressen herangezogen wurden.⁶

Analyse auf der Basis des SOEP

In Westdeutschland gaben 60% der Beschäftigten an, in einem Betrieb mit einem Betriebs- oder Personalrat zu arbeiten (Tabelle 2). In Ostdeutschland traf dies nur auf gut die Hälfte der Arbeitnehmer zu. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes gaben in beiden Teilen Deutschlands zu etwa 85% an, durch einen Betriebs- oder Personalrat vertreten zu sein.⁷ Damit ist der Abstand zwischen West und Ost vor allem auf Unterschiede in der Privatwirtschaft zurückzuführen. Insbesondere zeigten sich Differenzen beim verarbeitenden Gewerbe (einschließlich Bergbau), dessen Beschäftigte in Westdeutschland zu mehr als zwei Dritteln in einem Betrieb mit Interessenvertretung beschäftigt waren; in Ostdeutschland war es nur gut die Hälfte. Im Baugewerbe lag der Anteil im Westen mit nahezu 40% sogar fast doppelt so hoch wie im Osten. Offenbar haben dort die anhaltende Krise am Arbeitsmarkt und die Furcht um den Erhalt des Arbeitsplatzes dazu geführt, dass viele Beschäftigte darauf verzichten, eine Interessenvertretung einzufordern. Besonders groß im Vergleich zu Westdeutschland war der Abstand in Betrieben mit einer Beschäftigtenzahl von 20 bis 200.

Generell arbeiteten Frauen weniger häufig als Männer in Betrieben mit einem Betriebs- oder

Personalrat. Dies ist ausschließlich auf die Verhältnisse in Westdeutschland zurückzuführen; in Ostdeutschland lag der Anteil der durch einen Betriebsrat vertretenen erwerbstätigen Frauen höher als bei den Männern (54% gegenüber 48%).

Ein Blick auf die Altersstruktur verdeutlicht, dass der Anteil der Beschäftigten, die in einem Betrieb mit Interessenvertretung arbeiten, zunächst bis zum Alter von 59 Jahren steigt, dann aber wieder niedriger ist. Dabei fällt die Dauer der Betriebszugehörigkeit in einem Betrieb mit Interessenvertretung tendenziell größer aus. Dies bedeutet, dass der Arbeitsplatz in Betrieben, die eine Personalvertretung aufweisen, sicherer ist. Wenn ältere Beschäftigte allerdings nach einer Unterbrechung wieder eine Beschäftigung finden, arbeiten sie eher in einem Betrieb ohne Interessenvertretung.

Vergleicht man den Anteil der abhängig Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat nach Bundesländern, so zeigt sich – mit wenigen Ausnahmen – ein Nord-Süd-Gefälle, wobei Hamburg mit einem Anteil von 76% mit deutlichem Abstand an der Spitze liegt (Abbildung).

Wechselwirkungen zwischen betrieblicher Interessenvertretung und einzelnen Strukturmerkmalen abhängig Beschäftigter

Hier wurden zunächst die Zusammenhänge der Beschäftigung in einem Betrieb, der über einen Betriebs- oder Personalrat verfügt, in Abhängigkeit von nur jeweils einer erklärenden Variablen – z. B. der Betriebsgröße – dargestellt. Tatsächlich sind die Zusammenhänge aber komplexer. In der nachfolgenden Untersuchung wird eine multiple Regressionsanalyse durchgeführt, das heißt, es werden alle Determinanten gleichzeitig berücksichtigt. Die Bedeutung der einzelnen Einfluss-

Arbeitsplätze in Betrieben mit Personalvertretung sicherer

⁴ Vgl. zu den Änderungen sowie deren Begründung: Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz). Bundestags-Drucksache 14/5741 vom 2.4.2001. Das Gesetz trat im Sommer 2001 in Kraft.

⁵ Zur Methodik der Untersuchung vgl. Lutz Bellmann: Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche. In: Allgemeines Statistisches Archiv, Jg. 86, Nr. 2/2002, S. 177–188.

⁶ Einbezogen wurden im SOEP die zum jeweiligen Befragungszeitpunkt im Jahre 2001 (März/April) in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehenden Erwerbstätigen (ohne gewerbliche und kaufmännische Auszubildende). Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung von erwachsenen Personen in Privathaushalten, die seit 1984 in Westdeutschland und seit 1990 in Ostdeutschland jährlich durchgeführt wird. Vgl. hierzu auch SOEP Group: The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years – Overview. In: Elke Holst, Dean R. Lillard und Thomas A. DiPrete (Hrsg.): Proceedings of the 2000 Fourth International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP 2000). In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 70, Nr. 1/2001, S. 7–14.

⁷ Zu berücksichtigen ist, dass die Beschäftigten möglicherweise in ihrem örtlichen Betrieb keine Mitarbeitervertreter haben und deshalb die entsprechende Frage verneinten, das Unternehmen gleichwohl über einen Gesamtbetriebs- oder Personalrat verfügt.

Tabelle 2

Abhängig Beschäftigte,¹ die durch einen Betriebs- oder Personalrat vertreten werden, nach ausgewählten Merkmalen

In %

	Anteil an den Beschäftigten insgesamt		
	Deutschland insgesamt	Westdeutschland	Ostdeutschland
Insgesamt	58	60	51
Geschlecht			
Männer	63	66	48
Frauen	53	52	54
darunter: verheiratet, mit Partner zusammenlebend	51	50	56
Staatsangehörigkeit			
Deutsche	58	60	51
Ausländer	59	59	.
Alter			
16 bis 29 Jahre	47	49	41
30 bis 39 Jahre	56	57	48
40 bis 49 Jahre	62	63	55
50 bis 59 Jahre	66	67	58
60 Jahre und älter	56	58	46
Arbeitszeit			
Vollzeitbeschäftigte	63	65	51
Teilzeitbeschäftigte	44	43	52
darunter: geringfügig Beschäftigte	31	31	32
Stellung im Beruf			
An- und ungelernte Arbeiter	49	51	36
Facharbeiter und Meister	52	58	36
Angestellte mit einfacher Tätigkeit	44	44	46
Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit	60	61	57
Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktion	67	66	72
Beamte im einfachen und mittleren Dienst	88	88	90
Beamte im gehobenen und höheren Dienst	88	88	84
Öffentlicher Dienst	85	85	84
Wirtschaftsbereich			
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	26	34	19
Bergbau und verarbeitendes Gewerbe	70	73	51
Energie und Wasserversorgung	95	98	90
Baugewerbe	34	39	22
Handel und Gastgewerbe	32	32	35
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	66	64	75
Kredit- und Versicherungsgewerbe	87	87	91
Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen für Unternehmen	32	32	30
Unternehmensgröße			
unter 5 Beschäftigte	4	5	2
10 bis unter 20 Beschäftigte	14	13	17
20 bis unter 100 Beschäftigte	45	46	39
100 bis unter 200 Beschäftigte	68	67	72
200 bis unter 2 000 Beschäftigte	86	87	85
2 000 Beschäftigte und mehr	90	90	90
<i>Nachrichtlich:</i>			
Abhängig Beschäftigte insgesamt (in 1 000)	30 730	25 353	5 377

¹ Arbeiter, Angestellte und Beamte, ohne betrieblich Auszubildende.

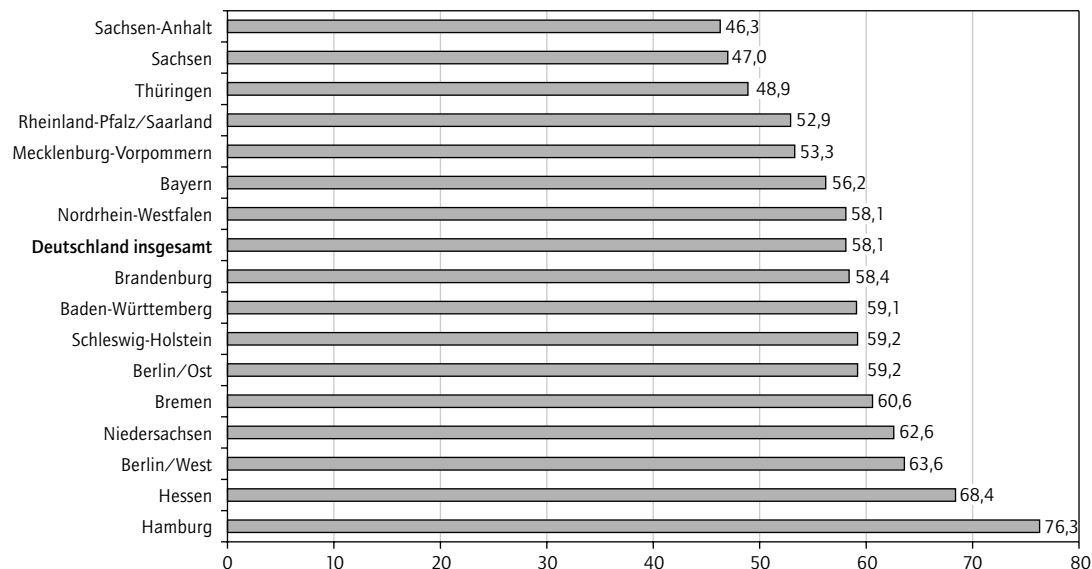
Quellen: Sozio-oekonomisches Panel 2001; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2003

Abbildung

Anteil der abhängig Beschäftigten, die durch einen Betriebs- oder Personalrat vertreten werden, nach Bundesländern

In %



Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2001.

DIW Berlin 2003

größen ist als „marginaler Effekt“ anzusehen (Tabelle 3). Positive Koeffizienten erhöhen die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit (rund 58 %), in einem Betrieb mit einer Interessenvertretung zu arbeiten, negative Koeffizienten verringern diese (im Vergleich zu einer Referenzgruppe).

So hatten geringfügig Beschäftigte eine um 14 % geringere Wahrscheinlichkeit, in einem Betrieb mit einer betrieblichen Interessenvertretung beschäftigt zu sein, als Vollzeitbeschäftigte (Referenzgruppe) – unabhängig vom Alter, der Branche, der Betriebsgröße etc. Teilzeitbeschäftigte unterschieden sich dabei nicht signifikant von Vollzeitbeschäftigten.

Die Regressionsanalyse zeigt, dass das Merkmal „Frau“ einen eigenständigen negativen Effekt auf die Beschäftigung in einem Betrieb mit Betriebsrat hat. Weder die überdurchschnittliche Beschäftigung von Frauen in kleineren Betrieben, ihr hoher Anteil unter den Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten noch sonst eine der im Modell berücksichtigten Variablen kann diesen negativen Effekt ausreichend erklären. Erst eine vertiefende Analyse zeigt, dass nur die verheirateten, mit einem Partner zusammenlebenden Frauen sich von den Männern signifikant unterscheiden. Dies deutet darauf hin, dass die traditionelle Aufgabenteilung im Haushalt, wonach die Frau die Verantwortung für die Familienarbeit trägt und

dem Mann die Rolle des Ernährers zugewiesen wird, auch Auswirkungen auf die betrieblichen Bedingungen hat, die Ehefrauen bereit sind zu akzeptieren. Das Vorhandensein einer Interessenvertretung im Betrieb, die der Sicherung des Arbeitsplatzes sowie dessen Qualität dient und die Karrierechancen der Beschäftigten beeinflussen kann, ist besonders wichtig für Personen, für die ein Erwerbseinkommen auch längerfristig unverzichtbar ist. Für Personen, deren Prioritäten außerhalb des Berufs liegen und die zum Lebensunterhalt zumindest kurzfristig nicht auf eine eigene Erwerbstätigkeit angewiesen sind, mag dies weniger entscheidend sein. Dem traditionellen Rollenbild entsprechend sind dies eher Frauen als Männer und nach Analysen zur Erwerbsorientierung auch eher Frauen in Westdeutschland als in Ostdeutschland.⁸

Die Regressionsanalyse zeigt zudem, dass – unabhängig von den Beschäftigungsstrukturen – bereits vom 37. Lebensjahr an die Wahrscheinlichkeit, in einem Betrieb mit einer Interessenvertretung beschäftigt zu sein, wieder unter den Durch-

Ehefrauen häufiger in Betrieben ohne Interessenvertretung

⁸ Vgl. Elke Holst: Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt. Größe – Zusammensetzung – Verhalten. Berlin 2000. Frauen müssen aufgrund beruflicher Unterbrechungen – im Vergleich zu dauerhaft Beschäftigten – ohnehin Nachteile hinnehmen. Vgl. Miriam Beblo und Elke Wolf: How Much Does a Year off Cost? Estimating the Wage Effects of Employment Breaks and Part-time Periods. In: Cahier Economiques de Bruxelles, Jg. 45, Nr. 2/2002, S. 191–217.

Tabelle 3

Wahrscheinlichkeit, durch einen Betriebs- oder Personalrat vertreten zu werden, nach Strukturmerkmalen abhängig Beschäftigter im Jahre 2001

Ergebnisse logistischer Regressionsmodelle

	Marginaler Effekt ¹
Geschlecht (Referenzgruppe Männer)	
Frauen, verheiratet zusammenlebend	-0,04 **
Frauen, nicht verheiratet zusammenlebend	-0,01
Alter (16 Jahre und älter)	
Lebensalter in Jahren	0,01 ***
Lebensalter in Jahren (zum Quadrat)	-0,00 ***
Staatsangehörigkeit (Referenzgruppe deutsch)	
Nicht deutsch	0,01
Arbeitszeit (Referenzgruppe Vollzeit)	
In Teilzeit erwerbstätig	-0,01
Geringfügig beschäftigt	-0,14 ***
Stellung im Beruf (Referenzgruppe mittlere und höhere Angestellte)	
An- und ungelernte Arbeiter	-0,02
Facharbeiter und Meister	-0,04 **
Beamte im einfachen und mittleren Dienst	-0,08 *
Beamte im gehobenen und höheren Dienst	-0,01
Einfache Angestellte	0,00
Überstunden (Referenzgruppe ohne Überstunden)	
Unbezahlt	0,07 ***
Bezahlt	-0,02
Wirtschaftsbereich (Referenzgruppe verarbeitendes Gewerbe)	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-0,24 ***
Baugewerbe	-0,14 ***
Handwerk, Gaststätten	-0,22 ***
Dienstleistungen	-0,14 ***
Unternehmensgröße (Referenzgruppe 20 bis unter 100 Beschäftigte)	
unter 20 Beschäftigte	-0,38 ***
100 bis unter 200 Beschäftigte	0,22 ***
200 bis unter 2 000 Beschäftigte	0,34 ***
2 000 Beschäftigte und mehr	0,39 ***
Öffentlicher Dienst (Referenzgruppe Privatwirtschaft)	0,32 ***
Betriebszugehörigkeit (Dauer in Jahren)	0,01 ***
Bundesland (Referenzgruppe Rheinland Pfalz, Saarland und Baden-Württemberg)	
Berlin	0,03
Schleswig-Holstein	0,04
Hamburg	0,07
Niedersachsen	0,01
Bremen	-0,04
Nordrhein-Westfalen	-0,04 *
Hessen	0,08 ***
Bayern	-0,04 **
Mecklenburg-Vorpommern	0,01
Brandenburg	-0,01
Sachsen-Anhalt	-0,06 *
Thüringen	-0,04
Sachsen	-0,05 *
Gütemaß der Schätzung – Pseudo R ²	0,41
Anzahl der Beobachtungen	10 559

Signifikanzniveau: * < 10 %, ** < 5 %, *** < 1 %.

¹ Die marginalen Effekte zeigen die Wahrscheinlichkeit, mit der einzelne Merkmale, z. B. Beschäftigte im öffentlichen Dienst, im Vergleich zur Referenzgruppe abweichen.

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP); Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2003

schnitt fällt. Dieses Ergebnis muss im Kontext mit dem positiven Einfluss der Betriebszugehörigkeit gesehen werden, die ebenfalls im Modell geprüft wurde. Die Tätigkeit des Betriebsrates führt vielfach zu einer Stabilisierung der Beschäftigung, mit der Konsequenz, dass sich so genannte interne Arbeitsmärkte herausbilden und unternehmens-externe Bewerber geringere Chancen haben.⁹

Personen im öffentlichen Dienst waren mit einer um 32 % größeren Wahrscheinlichkeit in einem Betrieb mit einer Interessenvertretung beschäftigt als Arbeitnehmer der Privatwirtschaft.

Überraschenderweise ist für qualifizierte Arbeiter – die klassische Klientel der Gewerkschaften – die Wahrscheinlichkeit, in einem Betrieb mit einer Interessenvertretung zu arbeiten, geringer als für qualifizierte und höhere Angestellte.

Beschäftigte in Wirtschaftszweigen, die nicht zum verarbeitenden Gewerbe zählen, hatten – auch unter Berücksichtigung unterschiedlicher Betriebsgrößen – im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe signifikant geringere Wahrscheinlichkeiten, einem Betrieb mit einer Interessenvertretung anzugehören. Für Beschäftigte im Handel und in der Gastronomie lag die Wahrscheinlichkeit um durchschnittlich 22 % niedriger. Bei Beschäftigten in den übrigen Dienstleistungsbranchen war sie immerhin noch um 14 % geringer. Personen, die unentgeltlich Überstunden leisten, waren mit einer um rund 7 % höheren Wahrscheinlichkeit in Betrieben beschäftigt, die Interessenvertretungen aufweisen.

In der regionalen Betrachtung unterschieden sich nur wenige Bundesländer vom Südwesten der Republik (Rheinland-Pfalz, Saarland und Baden-Württemberg), der als Referenzgruppe diente. Während für Beschäftigte in einigen Ländern Ostdeutschlands (Sachsen-Anhalt, Sachsen), in Bayern und in Nordrhein-Westfalen die Wahrscheinlichkeit, in einem Betrieb mit einer Interessenvertretung zu arbeiten, etwas geringer war, lag sie allein in Hessen über der der Referenzgruppe. Das negative Ergebnis für Nordrhein-Westfalen mag überraschen, ist aber wohl in der konservativ katholischen Tradition des Rheinlandes begründet.

Fazit

Die hier vorgelegte Untersuchung auf Basis des SOEP zeigt, dass im Jahre 2001 die Mehrzahl der abhängig Beschäftigten in Deutschland durch einen

⁹ Vgl. hierzu Rürup und Sesselmeier, a. a. O., S. 163 f.

Betriebs- oder Personalrat vertreten war. Wie zu erwarten, arbeiten fast alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst in einem Betrieb mit einer Interessenvertretung. Dies gilt auch für Beschäftigte in größeren Betrieben in der Privatwirtschaft. In kleineren Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten ist ein Betriebsrat eher selten. Verheiratete Frauen und geringfügig Beschäftigte sind häufiger in Betrieben ohne Interessenvertretung beschäftigt. Interessenvertretungen fördern zwar dauerhafte Beschäftigung, d. h. interne Arbeitsmärkte, sie schützen aber nicht vor unbezahlter Überstundenarbeit – genau das Gegenteil ist der Fall. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass unbezahlte Überstunden ein wichtiges Element für innerbetriebliche Karrieren sind.¹⁰

In Ostdeutschland ist der Anteil der Beschäftigten, die in einem Betrieb mit einem Betriebs- oder Per-

sonalrat arbeiten, geringer als in Westdeutschland. Ursache dafür ist die Situation in der Privatwirtschaft. Besonders groß sind die innerdeutschen Unterschiede im verarbeitenden Gewerbe und in der Bauwirtschaft. Diese Branchen haben es gegenwärtig besonders schwer am Markt.

Die rechtlichen Grundlagen haben sich mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes geändert.¹¹ Ob dadurch mehr Betriebsräte in Kleinbetrieben entstehen, ist offen.

¹⁰ So leisten vor allem Höherqualifizierte Überstunden. Vgl.: Überstunden und Weiterbildung in Deutschland: Eine Chance für investive Arbeitszeitpolitik? Bearb.: Markus Pannenberg. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 31/2001, S. 482–487.

¹¹ Vgl. hierzu die rechtssoziologische Analyse von Armin Höland: Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt in Deutschland – neue Entwicklungslinien. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 10/2002, S. 617.

In Ostdeutschland nur die Hälfte der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat



Veranstaltungshinweis

GESIS

ZA

Zentralarchiv für
Empirische Sozialforschung
an der Universität zu Köln



International Seminar

Empirical Analysis of Labor Markets

1 – 12 September 2003
in Cologne, Germany

Organized by

Central Archive for Empirical Social Research, Cologne
and

Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn

Courses:

Labor Supply Effects of Low-Wage Subsidies

Dr. Holger Bonin (IZA, Bonn) and *Dr. Hilmar Schneider* (IZA, Bonn)

The Economics of Schooling

Dr. Thomas K. Bauer (IZA, Bonn) and *Dr. Michael Fertig* (RWI, Essen)

Econometric Evaluation of Labor Market Programs

Prof. Dr. Michael Lechner (University of St. Gallen, Switzerland) and *Prof. Dr. Jeffrey A. Smith* (University of Maryland, USA)

Empirical Analysis of Labor Market Programs with German Employer-Employee-Matched Data

Dr. Lutz Bellmann (IAB, Nuremberg)

For registration and further information please contact:
<http://www.gesis.org/Veranstaltungen/ZA/CSS/>

Impressum

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann (Präsident)
PD Dr. Gustav A. Horn
Dr. Kurt Hornschild
Wolfram Schrettl, Ph. D.
Dr. Bernhard Seidel
Prof. Dr. Viktor Steiner
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Dr. Hans-Joachim Ziesing

Redaktion

Dörte Höppner
Dr. Elke Holst
Jochen Schmidt
Dieter Teichmann

Pressestelle

Dörte Höppner
Tel. +49-30-897 89-249
presse@diw.de

Verlag

Verlag Duncker & Humblot GmbH
Carl-Heinrich-Becker-Weg 9
12165 Berlin
Tel. +49-30-790 00 60

Bezugspreis

(unverbindliche Preisempfehlungen)
Jahrgang Euro 108,-/sFR 182,-
Einzelnummer Euro 10,-/sFR 18,-
Zuzüglich Versandkosten
Abbestellungen von Abonnements
spätestens 6 Wochen vor Jahresende

ISSN 0012-1304

Bestellung unter www.diw.de

Konzept und Gestaltung

kognito, Berlin

Druck

Druckerei Conrad GmbH
Oranienburger Str. 172
13437 Berlin